La demande du délégué au titre de l'article 700 du Code de procédure civile est rejetée (indemnité due par la partie perdante à l'autre partie à l'instance et déterminée par le juge au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Ces frais sont, par exemple : les honoraires de l'avocat, les frais engagés pour se déplacer à l'audience, le manque à gagner au titre de la rémunération perdue pour assister aux audiences).

Également jugé : autres jurisprudences disponibles sur www.editions-tissot.fr

- Lorsqu'un syndicat de branche ouvre un **site Internet** et publie des informations concernant une entreprise, les juges doivent rechercher si ces informations divulguées sur le site ont ou non un caractère confidentiel. Si la confidentialité est reconnue, cela peut alors justifier une interdiction de transmission des informations syndicales afin de protéger les intérêts de l'entreprise en question. (Cassation sociale, 5 mars 2008, n° 06-18.907)

Autres références utiles

Code de commerce - articles L. 225-37, L. 225-92, L. 625-2, R. 821-25 ; Code de la santé publique - articles L. 1110-11, L. 5323-4, R. 6153-83

Discrimination

Réf. Internet : JS.104

Définition

Les discriminations sont interdites dans le cadre d'une procédure de recrutement, d'une sanction ou d'un licenciement.

Sont ainsi interdites :

– les discriminations directes : le fait de traiter une personne de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable ;

– les discriminations indirectes : attitude neutre en apparence, mais susceptible de désavantager une personne par rapport à une autre, à moins que la différence de traitement soit objectivement justifiée par un but légitime et se traduise par des moyens appropriés.

Sont également considérés comme discriminatoires :

– le fait de faire subir à une personne des agissements à connotation sexuelle, portant atteinte à sa dignité ou créant un environnement hostile, humiliant, dégradant ou offensant ;

– le fait d'obliger une personne à adopter un comportement discriminatoire. Si l'employeur fait injonction à un collaborateur de pratiquer une discrimination, il pourra être considéré comme complice et condamné pénalement comme tel.

L'origine, le sexe, les mœurs, la situation de famille, l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'état de santé ou le handicap du salarié ne peuvent pas être la base d'un refus de recrutement, d'une sanction ou d'un licenciement.

Sont également interdites les discriminations du fait de l'orientation sexuelle de l'individu, de son âge, de son apparence physique et de son patronyme et les discriminations fondées sur l'état de grossesse.

Les différences de traitement fondées sur ces critères sont néanmoins autorisées lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante (critère d'âge et de sexe pour le recrutement d'un mannequin, par exemple), dans un objectif légitime et répondant à une exigence proportionnée.

La protection du témoin d'une discrimination

Le témoin d'une discrimination, c'est-à-dire la personne qui va témoigner de bonne foi devant un tribunal pour faire reconnaître la discrimination ou qui a simplement relaté ces faits, est protégé au même titre que la victime de la discrimination.

Il est protégé contre toute rétorsion, c'est-à-dire contre une sanction disciplinaire, un licenciement, une mesure discriminatoire de représailles ou, plus largement, contre toute décision défavorable à son encontre.

Il dispose d'un délai de 5 ans pour se retourner contre son employeur qui l'aurait sanctionné du fait de son témoignage.

Toutes les discriminations constatées au cours de la carrière du salarié et de la relation de travail sont interdites.

Le recrutement et l'embauche

La preuve d'une discrimination lors d'un recrutement est souvent difficile à apporter, car le candidat n'a pas les éléments de comparaison nécessaires pour savoir s'il a été victime d'une discrimination (profil et compétences professionnelles du candidat finalement recruté).

Le plus souvent, seule une preuve écrite pourra révéler une discrimination, comme un article du règlement intérieur ou un questionnaire d'embauche.

Certaines associations de défense des droits de l'homme ou de lutte contre le racisme ont par exemple conseillé au salarié qui pensait être victime de discrimination raciale d'envoyer deux curriculum vitae identiques en changeant uniquement le nom de l'expéditeur (un nom de famille d'origine française se substituant à un nom de famille d'origine maghrébine, par exemple). Cette pratique, appelée « *testing* », est validée par la Cour de cassation et le législateur comme mode de preuve d'un comportement discriminatoire de l'employeur.

En matière de questionnaire d'embauche, les informations demandées au candidat doivent avoir pour finalité de permettre d'apprécier la capacité professionnelle par l'intermédiaire de ses compétences, de ses connaissances techniques mais également sa faculté d'adaptation, sa capacité à s'intégrer, à animer une équipe, à évoluer d'un poste à un autre ou encore

Saisissez la «Réf. Internet» dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé, (voir mode d'emploi page 9).

de sa personnalité et avoir un lien nécessaire avec le futur emploi.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les curriculum vitae doivent pouvoir être examinés de façon anonyme.

Les stages ou périodes de formation

La discrimination lors de l'accès à un stage ou une période de formation est interdite. Un salarié ne peut être écarté d'un stage parce qu'il est le fils d'un autre salarié, par exemple.

Cette interdiction porte sur tous les types de stages (dans le cadre d'un contrat en alternance ou de réinsertion, par exemple) et de formation. Elle s'applique à la formation continue au sein de l'entreprise, mais également aux périodes de formation dont peuvent bénéficier les chômeurs indemnisés par Pôle emploi pour leur réinsertion ou leur reconversion.

En cours de parcours professionnel

Le parcours professionnel du salarié est protégé de toute discrimination.

Ainsi, le salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en matière de rémunération, formation, reclassement, affectation, qualification, classification, promotion professionnelle, mutation, renouvellement de contrat.

La rupture du contrat de travail

Dans tous les cas de licenciement, l'employeur doit se baser sur des faits objectifs et vérifiables. Si le salarié apporte des faits afin de faire valoir la preuve du caractère discriminatoire du licenciement et que l'employeur n'apporte pas de preuve contraire probante, le doute bénéficie au salarié.

Le licenciement économique

Les discriminations peuvent se manifester de deux façons :

- dans le choix même du motif économique, qui serait utilisé pour masquer des licenciements discriminatoires au lieu d'être fondé sur des considérations objectives relatives à des difficultés économiques, une réorganisation ou des mutations technologiques ;
- dans le choix des salariés licenciés, c'est-à-dire l'ordre des licenciements qui doit être fondé sur des critères objectifs. L'employeur ne peut pas choisir parmi les premiers salariés licenciés que des femmes ou encore que des personnes originaires d'une nation (une liste en fonction de l'origine européenne et non européenne, par exemple).

Le licenciement pour motif personnel

Qu'il soit prononcé à titre disciplinaire ou pour un autre motif qu'une faute du salarié (licenciement non disciplinaire), le licenciement ne peut en aucun cas être fondé sur un critère discriminatoire. À défaut, il serait nul.

Voir aussi :
A travail égal, salaire égal : JS.006
Égalité : JS.127

Code du travail

Article L. 1132-1 — Principe de non-discrimination

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Autres articles du Code du travail accessibles sur Internet : L. 1132-3, L. 1142-2, L. 2511-1

Jurisprudence

Un changement d'affectation décidé en raison de l'état de santé d'un salarié constitue une mesure discriminatoire

La décision de muter un salarié en raison de l'incompatibilité de son mi-temps thérapeutique avec le poste qu'il occupe constitue une discrimination.

Cassation sociale, 30 mars 2011, n° 09-71.542, Mme X c/ caisse fédérale du crédit mutuel des Antilles et de la Guyane

Les faits

Une salariée est recrutée en juin 1986 par la caisse fédérale du crédit mutuel des Antilles et de la Guyane. Elle est nommée directrice d'une caisse à compter de janvier 2001.

En décembre 2000, un avenant au contrat de travail avait introduit une clause de « mobilité tant géographique que fonctionnelle ».

Victime d'un accident vasculaire cérébral en janvier 2005, la salariée est en arrêt de travail jusqu'en décembre 2005. Le médecin du travail prescrit alors une reprise du travail en mi-temps thérapeutique. L'employeur ne conteste pas cet avis.

En février 2006, la salariée est affectée à un poste de superviseur d'un centre d'appels téléphoniques, son employeur lui indiquant que « *le mi-temps thérapeutique prescrit est incompatible avec la direction d'une caisse du crédit mutuel* ».

La salariée prend acte de la rupture de son contrat de travail au motif que sa nouvelle affectation ne corres-

Saisissez la «Réf. Internet» dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé, (voir mode d'emploi page 9).

pond pas à sa qualification et qu'elle constitue une modification unilatérale de son contrat de travail.

Ce qu'en disent les juges

La cour d'appel déboute la salariée de sa demande de condamnation de son employeur à lui verser diverses sommes au titre de la rupture de son contrat de travail.

Elle retient pour cela que le changement d'affectation opéré par l'employeur relève de son pouvoir de direction en se référant à la clause de mobilité géographique et fonctionnelle du contrat de travail.

Elle considère par ailleurs qu'il n'est pas démontré que ce changement d'affectation constitue une discrimination car si la maladie est évoquée par l'employeur, c'est à l'appui d'un choix fait d'un poste moins stressant pour la salariée.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis. Elle rappelle l'article L. 1132-1 du Code du travail selon lequel aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, en matière d'affectation, de qualification, de mutation en raison de son état de santé.

Elle casse l'arrêt de la cour d'appel en considérant que compte tenu de la lettre informant la salariée de son changement d'affectation, celui-ci avait été décidé en raison de l'état de santé de la salariée.

L'affaire est renvoyée devant une autre cour d'appel.

À retenir

L'employeur aurait dû, dans un premier temps, contester l'avis du médecin du travail qui avait déclaré la salariée apte à reprendre en mi-temps thérapeutique.

Par ailleurs, il ne pouvait imposer le changement d'affectation à la salariée mais aurait dû obtenir son accord.

Condamnation

L'employeur a été condamné aux dépens, c'est-à-dire au paiement des frais liés à l'instance (frais d'huissier, indemnités de témoins éventuellement avancées, rémunérations des experts désignés, etc.).

Il a également été condamné à verser à la salariée la somme de 2.500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile (indemnité due par la partie perdante à l'autre partie à l'instance, et déterminée par le juge au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Ces frais sont, par exemple, les honoraires de l'avocat, les frais engagés pour se déplacer à l'audience ou le manque à gagner au titre de la rémunération perdue pour assister aux audiences).

Jurisprudence

L'aptitude avec réserves n'est pas assimilable à l'inaptitude en matière de discrimination fondée sur l'état de santé

En cas d'aptitude avec réserves, le refus de renouveler un contrat à durée déterminée est discriminatoire.

➲ *Cassation sociale, 25 janvier 2011, n° 09-72.834, M. X c/ commune d'Orléans*

Les faits

Un salarié est engagé par une commune en 2002 dans le cadre d'un contrat adultes-relais, contrat à durée déterminée de droit privé d'une durée de trois ans renouvelable une fois.

Après avoir été en arrêt maladie, il est déclaré apte avec réserves par le médecin du travail.

En décembre 2005, il est informé du non-renouvellement de son contrat. Il saisit le conseil de prud'hommes d'une demande de dommages-intérêts pour discrimination fondée sur l'état de santé.

Ce qu'en disent les juges

La cour d'appel constate que sur 28 contrats aidés conclus par la ville en 2002, deux seulement dont celui du salarié n'ont pas été renouvelés. Elle déboute néanmoins le salarié de sa demande en relevant que les réserves émises par le médecin du travail sur son aptitude constituaient des raisons objectives, nécessaires et appropriées de ne pas renouveler son contrat.

La Cour de Cassation n'est pas de cet avis.

En application de l'article L. 1133-3 du Code du travail, les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Pour la Cour de Cassation, seul un avis d'inaptitude émis par le médecin du travail permet, en application de ce texte, de justifier le non-renouvellement du contrat. Or, en l'espèce, il s'agissait d'un avis d'aptitude avec réserves.

L'affaire est renvoyée devant une autre cour d'appel.

À retenir

L'employeur aurait dû renouveler le contrat s'il n'avait pas d'autres éléments objectifs que cet avis d'aptitude avec réserves.

Condamnation

L'employeur est condamné aux dépens, c'est-à-dire au paiement des frais liés à l'instance (frais d'huissier, indemnités de témoins éventuellement avancées, rémunérations des experts désignés, etc.).

Il devra également verser à la salariée 2.500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile (indemnité due par la partie perdante à l'autre partie à l'instance, et déterminée par le juge au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Ces frais sont, par exemple, les honoraires de l'avocat, les frais engagés pour se déplacer à l'audience ou le manque à gagner au titre de la rémunération perdue pour assister aux audiences).

Jurisprudence

Une proposition de rattrapage salarial constitue la reconnaissance par l'employeur d'une disparité de traitement

Une salariée, déléguée syndicale, estime être victime de discrimination en raison de son activité. Son

@ Saisissez la «Réf. Internet» dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé, (voir mode d'emploi page 9).

employeur lui propose alors par écrit le versement d'une importante somme d'argent au titre d'un rattrapage, auquel s'ajoutent plusieurs augmentations individuelles, sans donner de raison particulière, reconnaissant ainsi une différence de traitement qu'il s'oblige à compenser.

➲ *Cassation sociale, 15 juin 2010, n° 09-40.213, Société Thalès Avionics c/Mme X.*

Les faits

Madame X., déléguée syndicale, estimant être victime d'une discrimination salariale a saisi le conseil des prud'hommes en référé, c'est-à-dire en urgence, pour faire valoir ses droits. Son employeur lui propose alors une transaction, c'est-à-dire un arrangement privé comportant, au profit de Madame X., une importante compensation financière. Celle-ci refuse.

S'appuyant sur la proposition qui avait été faite par l'employeur, la cour d'appel condamne ce dernier à verser à la salariée une substantielle provision.

Ce qu'en disent les juges

L'employeur n'a pas contesté de manière évidente le rapport qui existait entre la disparité salariale de Mme X. et ses activités syndicales.

L'indemnisation proposée à la salariée constitue de toute évidence la reconnaissance d'une responsabilité qui ne peut plus donc être remise en question. Par ailleurs, le dernier courrier de l'employeur affirmait que malgré le refus de la salariée, la proposition initiale restait valable.

À retenir

L'employeur aurait dû verser à Mme X., gestionnaire de production, une rémunération équivalente à celle dont bénéficiaient les autres salariés de l'entreprise ayant le même niveau de formation et occupant le même type de métier.

Condamnation

L'arrêt de la cour d'appel est confirmé. Madame X. sera donc indemnisée du préjudice salarial dont elle a été victime.

La Société Thales Avionics est condamnée aux dépens, c'est-à-dire au paiement des frais liés à l'instance (frais d'huissier, indemnités de témoins éventuellement avancées, rémunérations des experts désignés, etc.).

Jurisprudence

Le versement d'une prime aux seuls non-grévistes est discriminatoire

Constitue une discrimination syndicale à l'encontre des salariés grévistes, le fait pour l'employeur de verser une prime à des salariés non-grévistes en raison d'un surcroît de travail.

➲ *Cassation sociale, 3 mars 2009, n° 07-44.676, Synd. CGT Air France c/Sté Air France*

Les faits

À l'appel d'un syndicat, 43 salariés du service « passage » d'Air France à Toulouse se mettent en grève. Les non-grévistes invoquent un surcroît de travail et demandent une prime.

Ce qu'en disent les juges

Que s'est-il passé ? La question qui se pose est de savoir si, durant une grève, un employeur peut verser une prime aux seuls salariés non-grévistes.

Pour garantir le droit de grève, le Code du travail interdit à l'employeur toute mesure discriminatoire à l'égard des grévistes, notamment en matière de rémunération.

Les salariés grévistes ne doivent pas être défavorisés en matière de rémunération et d'avantages sociaux et les juges veillent à ce que la retenue sur salaire opérée par l'employeur du fait de l'absence des salariés grévistes soit strictement proportionnelle à la durée du mouvement collectif.

Ils veillent également à ce que les salariés grévistes n'aient pas été privés de tout ou partie d'une prime du seul fait de leur participation à la grève.

Une autre pratique est interdite : celle consistant à octroyer un avantage injustifié aux salariés non-grévistes. Il n'est pas envisageable d'instaurer une prime pour dissuader les salariés à cesser le travail ou de supprimer une prime pour le seul fait de grève. Cette suppression n'est possible que si toutes les absences entraînent les mêmes conséquences.

Pour défendre sa position, l'employeur invoquait :

– que la prime n'avait pas été allouée à l'ensemble des salariés non-grévistes mais seulement dans deux services confrontés à une charge de travail inhabituelle ;

– qu'il avait déjà, par le passé, versé de telles primes à l'occasion de surcharges ponctuelles de travail.

Les juges n'ont pas été convaincus. Ce supplément de rémunération aurait pu être justifié si l'employeur avait démontré que les non-grévistes avaient eu à faire face à un surcroît de travail.

Il faut bien comprendre que le versement en soi d'une prime à certains salariés pour un motif objectif, non discriminatoire (surcroît de travail, par exemple), n'est pas en cause. À charge alors pour l'employeur de prouver l'existence de ce motif et de convaincre les juges que son versement est totalement étranger à la grève, sinon il y a discrimination.

À retenir

Pour justifier le paiement de cette prime, l'employeur devait rapporter la preuve aux juges que l'octroi de cette prime était sans lien avec la grève.

Dans le cas contraire, comme c'est le cas ici, les juges appliquent strictement les textes afin de garantir le droit de grève aux salariés et condamnent l'employeur qui applique une mesure discriminatoire (versement d'une prime à certains salariés).

@ *Saisissez la «Réf. Internet» dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé, (voir mode d'emploi page 9).*

Condamnation

La société Air France a été condamnée aux dépens et à payer au syndicat CGT Air France la somme de 2.500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Également jugé : autres jurisprudences disponibles sur www.editions-tissot.fr

- Une convention collective qui accorde des **congés supplémentaires aux seules mères de familles** de moins de 21 ans contrevient au principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes. (Cassation sociale, 4 mai 2011, n° 09-72.206)
- Le versement d'une **prime exceptionnelle** aux seuls salariés non grévistes visant à compenser leurs conditions de travail rendues plus difficiles en raison du mécontentement des usagers d'une société de transport constitue **une discrimination salariale** car ce complément exceptionnel de rémunération ne correspond pas à véritable surcroît de travail. (Cassation sociale, 3 mai 2011, n° 09-68.297, M. X. c/Société les courriers de la Garonne)
- La discrimination constatée par l'absence de formations et d'entretiens annuels affecte nécessairement l'évolution de carrière et donc le coefficient de rémunération du salarié. (Cassation sociale, 19 janvier 2011, n° 09-70.076, Mme X c/société Générale de téléphone)
- La **suppression de la prime d'assiduitémensuelle** à l'égard des salariés grévistes n'est pas une mesure discriminatoire quand un accord d'entreprise prévoit le versement sauf « *en cas d'absence du salarié sur le mois de référence, quelle qu'en soit la cause, que les absences soient ou non autorisées ; les jours RTT, congés payés et congé de formation économique et syndicale n'étant pas assimilés à des absences ouvrant droit de ce fait au paiement de la prime* ». Le fait que l'accord d'entreprise prévoit 3 cas d'absence ouvrant droit au paiement de la prime n'interdit pas à l'employeur de supprimer le versement en cas de grève, dans la mesure où il s'agit d'absences assimilées légalement à du travail effectif. (Cassation sociale, 23 juin 2009, n° 07-42.677)
- Il en va autrement pour une prime d'ancienneté quand les absences pour maladie n'entraînent pas dans l'entreprise la réduction de cette prime. L'absence pour maladie n'étant pas légalement assimilée à un temps de travail effectif, le non-paiement de la prime pour absence pour fait de **grève** revêt un caractère discriminatoire. (Cassation sociale, 23 juin 2009, n° 08-42.154)
- Un licenciement pour **insuffisance de résultats** est nul lorsqu'il a été prononcé alors que le salarié avait presque atteint ses objectifs. (Cassation sociale, 24 juin 2003, n° 01-41.921)
- Le fait de limiter la rémunération du salarié en mettant un plafond à ses **objectifs** revient à modifier de façon unilatérale sa rémunération et à modifier son contrat de travail sans son accord, ce qui est illicite. (Cassation sociale, 18 juillet 2000, n° 98-41.222)
- Un licenciement pour insuffisance de résultats est nul lorsque la non-atteinte des objectifs résultait de **choix commerciaux** faits par l'employeur. (Cassation sociale, 2 octobre 1991, n° 88-44.005)
- Un licenciement pour insuffisance de résultats est également nul quand le salarié avait réalisé des résultats tout aussi médiocres que ceux de ses collègues travaillant dans les **mêmes conditions.** (Cassation sociale, 3 janvier 1990, n° 87-43.521)
- Constitue une discrimination prohibée par les articles L. 122-45 et L. 412-2 du Code du travail alors applicables (devenus les articles L. 1132-1 et L. 2141-5 du même code) une **différence de traitement** qui n'est pas justifiée par un motif objectif étranger à toute prise en considération de l'appartenance et l'activité syndicale. (Cassation sociale, 10 novembre 2009, n° 08-43.993)
- Le fait pour un salarié titulaire de plusieurs mandats électifs de n'avoir eu aucune **promotion individuelle** pendant 14 années et l'indication dans ses fiches d'évaluation, sur lesquelles la direction arrêtait ses choix de promotion, de ses activités prud'homales et syndicales et des perturbations entraînées dans la gestion de son emploi du temps, sont de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimination syndicale. (Cassation sociale, 1er juillet 2009, n° 08-40.988)
- Laisse supposer une discrimination, le salarié qui établit que son **coefficient de carrière** n'a pas évolué depuis sa nomination comme délégué syndical et la présence de mesures prises contre lui par l'employeur en raison de son activité syndicale. (Cassation sociale, 30 avril 2009, n° 06-45.939)
- Le fait d'écarter une salariée d'une promotion dont elle devait bénéficier, pour l'accorder à un homme, du fait que la salariée était partie entre temps en **congé maternité.** (Cassation sociale, 16 décembre 2008, n° 06-45.262)
- Le fait de titulariser un matelot plus tard que ses collègues suite à de fréquentes **absences pour maladie.** (Cassation sociale, 28 janvier 2010, n° 08-44.486)

Autres références utiles

Code pénal - articles 225-1, 225-2

Discrimination a l'embauche

Réf. Internet : JS.100

Définition

Les discriminations dans le cadre d'une procédure de recrutement sont interdites.

La preuve d'une discrimination lors d'un recrutement est souvent difficile à apporter car le candidat n'a pas les éléments de comparaison nécessaires pour savoir s'il a été victime d'une discrimination (profil et

Saisissez la «Réf. Internet» dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé, (voir mode d'emploi page 9).